



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover la **IGUALDAD** entre
mujeres y hombres en el **TRABAJO:**

Una cuestión de

PRINCIPIOS



Acceso de las mujeres al trabajo y responsabilidades familiares

A. **TRABAJO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Las responsabilidades familiares son una de las principales barreras para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres. Las dinámicas del mundo laboral y del mundo familiar están gobernadas por lógicas distintas que dificultan que una misma persona pueda lidiar con las necesidades, tareas, horarios y demandas de ambas.

Las mujeres, históricamente confinadas al mundo familiar y privado, han logrado incorporarse a la esfera productiva y pública desde la segunda mitad del siglo pasado. Los hombres, sin embargo, proveedores hasta aquel momento de los recursos económicos a la familia, no se integraron de manera proporcional al mundo de los cuidados y al trabajo doméstico.

En consecuencia, las mujeres que se insertan en el mercado de trabajo arrastran las serias limitaciones que acarrea la necesidad de conciliar el trabajo y la familia. Algunas optan por renunciar a la posibilidad de generar ingresos, otras buscan trabajo a tiempo parcial o en el sector informal. De hecho, en la subregión, tan solo 42,1% de las mujeres en edad activa participan en la fuerza de trabajo. Entre el 57,9% restante de mujeres que no trabajan ni buscan trabajo, más de la mitad no lo hacen porque las responsabilidades familiares se lo impiden (OIT-OLADC 2009). Asimismo, son muchas las mujeres que no trabajan jornadas completas por esta misma razón. En Costa Rica representan el 17,4% de las mujeres que no

trabajan tiempo completo, 17,6% en El Salvador, 8,8% en Honduras, 12,5% en Nicaragua y 11,6% en Panamá (OIT-OLADC 2009).

Así, las mujeres se ven obligadas a priorizar empleos que les permitan seguir asumiendo las responsabilidades familiares, aunque esto sea en detrimento de sus condiciones laborales, de sus carreras profesionales y de sus ingresos.

La discriminación vinculada a las responsabilidades familiares tiene diversas manifestaciones que se dan tanto en el proceso de reclutamiento como durante el periodo de trabajo. Son muchos los empleadores que prefieren no contratar a mujeres con niñas y niños pequeños a su cargo. También existe una marcada renuencia a la contratación de mujeres embarazadas, al punto de que la solicitud de una prueba de embarazo antes y durante la contratación sigue siendo común en la subregión (OIT 2010a).

Otro tipo de discriminación, sutil e invisible, destacada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su último Estudio General sobre el tema, es la “discriminación estadística”, “que puede equipararse a la reticencia (parecida a un prejuicio) por parte de los empleadores en contratar a determinadas personas, so pretexto de que poseen las características que se consideran “típicas” del grupo al que pertenecen. La amplia aceptación de la hipótesis según la cual hay diferencias de productividad en función del sexo constituye, por ejemplo, el fundamento de la discriminación estadística que se practica contra las mujeres. Esta discriminación contribuye de dos formas a la segregación



profesional. En primer lugar, la creencia, compartida entre los empleadores, de que las mujeres y los hombres presentan diferencias de productividad, puede inducirlos a favorecer a uno u otro sexo para la realización de una tarea determinada. Esto sigue alimentando la distinción discriminatoria entre los oficios considerados “típicamente masculinos” y los “típicamente femeninos”. En segundo lugar, si el empleador es de la opinión de que las mujeres tenderán más a abandonar el trabajo, para cuidar de sus hijos, por ejemplo, contratará a mujeres con una perspectiva a corto plazo, sobre todo para que ocupen puestos que requieren muy poca o ninguna formación, o bien una formación costeadada por los propios trabajadores” (OIT: 1996).

La necesidad de adoptar medidas que garanticen la no discriminación en el mercado laboral por las responsabilidades familiares es cada vez más urgente. Estas medidas deben apuntar a una distribución de los trabajos de cuidados basada en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y entre actores sociales como el Estado, los empleadores, y las trabajadoras y trabajadores.

B. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 sobre las trabajadoras/es con responsabilidades familiares de 1981 responden al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y aquellos/as que no las tienen. Así, parten del reconocimiento de que quienes tienen hijas e hijos, u otros miembros de la familia que de manera directa necesiten atención y cuidados, pueden ver limitadas sus posibilidades de preparación, ingreso, participación y promoción en las actividades económicas debido a dichas responsabilidades.

El Convenio núm. 156 establece que los Estados deben incluir entre los objetivos de sus políticas nacionales, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho al trabajo sin ser discriminadas y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (C 156, art. 3). Asimismo, deberán adoptarse todas las

medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para permitir la libre elección de su empleo y el acceso a la formación, y para garantizar el reingreso al mercado laboral tras una ausencia motivada por las responsabilidades familiares (C 156, art. 4 y 7).

Por otro lado, este Convenio también determina que los Estados deberán implementar medidas educativas para promover la igualdad de oportunidad y de trato y sensibilizar a la sociedad sobre las dificultades que enfrentan las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (C 156, art. 6).

Este mismo Convenio plantea el desarrollo de servicios públicos, privados y comunitarios para la atención de la infancia y la familia y establece de manera explícita que la responsabilidad familiar no puede constituir causa para el despido (C 156, art. 5 y 8).

La Recomendación núm. 165 complementa las disposiciones del Convenio mediante medidas específicas que garanticen el acceso, la permanencia y el reingreso al trabajo de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares. Asimismo, incorpora medidas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida a través de mecanismos que promuevan la adaptabilidad de horarios en beneficio de estas trabajadoras y trabajadores.

Por otro lado la Recomendación, siguiendo la misma línea del Convenio, plantea la ampliación de los servicios de atención a la niñez y a la familia. Se señala que estos servicios podrán ser gratuitos o que sus costos deberán ser asequibles para las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, la recomendación hace referencia a la necesidad de involucrar a los hombres en el cuidado de las niñas y los niños. En este sentido, propone la creación de licencias parentales, posteriores a la licencia por maternidad que puedan ser solicitadas tanto por mujeres como por hombres.

Entre los países de la subregión de Centroamérica y la República Dominicana tan solo El Salvador y Guatemala han ratificado el Convenio núm. 156.



C. **LEGISLACIÓN RELATIVA A LAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN CENTROAMÉRICA Y LA REPÚBLICA DOMINICANA**

La legislación de la subregión es débil con respecto a disposiciones que garanticen la igualdad de condiciones en el acceso al mercado de trabajo para quienes tienen responsabilidades familiares.

A nivel constitucional, el reconocimiento de la importancia social de la maternidad es generalizado, y por eso todas las Constituciones consagran la protección de la maternidad. La Constitución Política Nicaragüense (art. 74) amplía la protección a la maternidad mediante el concepto de protección a la reproducción humana. El hecho de incluir un concepto más amplio puede contribuir a visibilizar la responsabilidad social con respecto a la maternidad, el cuidado y las responsabilidades familiares.

En cualquier caso, las disposiciones constitucionales tienen limitada resonancia en otros instrumentos legales. De hecho, las protecciones concretas establecidas se limitan en general al reconocimiento de la licencia por maternidad y el fuero maternal. A pesar de que Guatemala y El Salvador han ratificado el Convenio núm. 156, no cuentan con medidas específicas en este sentido.

Muchas de las medidas que contribuyen al fin conciliatorio entre la vida familiar y laboral lo hacen de manera indirecta. Este es el caso de las leyes y políticas vinculadas a la seguridad social, al combate a la pobreza, a la atención a la niñez, a la población adulta mayor o a la población con discapacidad.

Este es el caso de Costa Rica, donde se ha avanzado en el desarrollo de un marco legal relativo a la atención y el cuidado de las niñas y los niños. Los instrumentos legales que sustentan y regulan el funcionamiento de los servicios de cuidado son diversos. Entre ellos destacan la Ley de Promoción Social de la Mujer (LPSM 1990), el Código de la Niñez y la Adolescencia (CNA 1996) o la Ley General de Centros de Atención Integral (LGCAI 2000). A partir de este marco legal se han creado dos programas de servicios

de cuidado dirigidos a población en condiciones de pobreza con el doble objetivo de ofrecer servicios de cuidado de calidad para estas niñas y niños, y de propiciar la inserción laboral de sus madres.

En Nicaragua por su parte, el Código de Trabajo reconoce a las y los trabajadores el permiso o licencia por motivos médicos ya sean personales o de hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables (CT, art.74).

En República Dominicana, el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), cuenta con el Seguro Familiar de Salud, que en su artículo 134, dispone la creación de Estancias Infantiles para atender a los/as hijos/as de las personas trabajadoras afiliadas a cualquiera de los tres Regímenes, desde los cuarenta y cinco días de nacidos hasta cumplir los cinco años de edad. (OIT, 2010c).

La carencia de legislación y de políticas específicas es reflejo del escaso peso que ha tenido el tema de la tensión entre las responsabilidades familiares y el trabajo en el debate público y en la agenda política. Asimismo, se evidencia que aún hoy las políticas nacionales responden a los estereotipos más tradicionales que dan por sentado que los cuidados después del nacimiento son básicamente un asunto familiar y privado. Por ello, el Estado, en general, no atiende las responsabilidades de cuidado (OIT-PNUD, 2009).

D. **JURISPRUDENCIA RELATIVA A LAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN CENTROAMÉRICA Y LA REPÚBLICA DOMINICANA**

La jurisprudencia con respecto a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares se centra casi exclusivamente en la interpretación de situaciones vinculadas al ausentismo del puesto de trabajo por motivos vinculados a la familia y las necesidades de las personas dependientes.

En el caso de Nicaragua, este aspecto está normado en el Código de Trabajo, de manera que el artículo 74 contempla la posibilidad de contar con permisos o licencias



por motivos médicos personales o de hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables (OIT 2011). Amparada en esta disposición legal, la Inspectoría Laboral de León no autorizó el despido de una trabajadora que se ausentó en repetidas ocasiones de su trabajo debido a emergencias de salud de un hijo menor¹.

En el resto de países, sin embargo, este punto ha sido definido a través de la jurisprudencia. Así, en Honduras² las sentencias judiciales establecen la invalidez de despidos a trabajadoras por ausencias ligadas al cuidado de sus hijas e hijos. Los tribunales hondureños aducen una desproporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta. En este caso, a pesar de que la sentencia resulta favorable a las trabajadoras, no se hace ninguna consideración con respecto a las responsabilidades familiares.

En Costa Rica, la Sala Constitucional³ emitió una sentencia paradigmática que establece que los patronos están obligados a otorgar una licencia excepcional a una mujer con una bebé con necesidades de atención y rehabilitación especiales.

La jurisprudencia Panameña⁴, sin embargo, determina que las faltas injustificadas pueden ser motivo de despido sin valorar las causas que generaron dichas faltas. Una de las sentencias más claras en este sentido hace referencia a una trabajadora recién incorporada de su licencia por maternidad. Esta trabajadora estaba sufriendo una situación de violencia provocada por el padre de su hijo y, temiendo por su seguridad y la del bebé, se ausentó de su trabajo para interponer las denuncias oportunas ante la policía y por ello fue despedida. En este caso, el juez no consideró las causas que provocaron la ausencia y determinó que la falta cometida por la trabajadora encierra la expresión

de un comportamiento anómalo que reviste síntomas de serio, grave e importante en la producción y desarrollo de las actividades de la empresa representado para esta un incuestionable trastorno en sus operaciones⁵. Por tanto, el despido de la trabajadora fue autorizado.

Sin embargo, a la luz de las disposiciones del Convenio núm. 156 quienes se ausentaron del trabajo a causa de situaciones vinculadas con las responsabilidades familiares no pueden ser despedidas. Por tanto, la ratificación del Convenio facilitaría la protección a trabajadoras que en los países de la subregión no cuentan con un amparo legal suficiente.

La urgencia de contar con legislación específica que proteja a las trabajadoras con responsabilidades familiares queda manifiesta una vez más. El análisis de la jurisprudencia evidencia un importante déficit en la consideración de las necesidades específicas de estas trabajadoras por parte de quienes operan la justicia.

Bibliografía

- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR): Igualdad en el empleo y la ocupación, Estudio General, 1996, en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/surveyq.htm>
- OIT-OLACD (2009). Mercado laboral en Centroamérica y la República Dominicana. San José: OLACD y CECC.
- OIT-PNUD (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile: OIT.
- OIT (2010a). Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, agosto 2009- enero 2010. San José: OIT.
- OIT (2010b). Trabajo decente y corresponsabilidad social en el cuidado: Retos en el camino hacia la igualdad. San José: OIT.
- OIT (2010c). Ambos a dos, proveer y cuidar: Desafíos de una sociedad en evolución. OIT: República Dominicana.
- OIT (2011). Legislación y jurisprudencia comparada sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana. San José: OIT.
- Trejos, Juan Diego (2009). Programas selectivos y gasto social: situación durante 2008, evolución reciente y perspectivas futuras. San José: Programa Estado de la Nación.

1 Inspectoría Departamental de León, Nicaragua, Exp. 006-2008 de 25 de febrero de 2008. En sentido similar: Inspectoría General del Trabajo de Managua Nicaragua, Exp. 047-07 del 6 de febrero de 2007.

2 Corte de Apelaciones del Trabajo, San, Pedro Sula, Cortés, Honduras. Sentencia Exp. 19374 del 3 de agosto de 2006; Juzgado de Letras Segundo Seccional del Trabajo, San Pedro Sula, Cortés, Honduras. Sentencia Exp. 7641 del 31 de enero de 2006.

3 Sala Constitucional de Costa Rica, Resolución N° 2005-11262; Sala Constitucional de Costa Rica, Resolución N° 2006-12246.

4 Juzgado Segundo del Trabajo de la Primera Sección de Panamá. Sentencia N° 60 del 16 de septiembre de 2009.

5 Juzgado Segundo de Trabajo de la Primera Sección de Panamá, Sentencia N° 60 del 16 de diciembre de 2009.

